Deutscher Bundestag
8. Wahlperiode

Drucksache 8/1041

19. 10. 77

Sachgebiet 800

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

A. Zielsetzung

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften hat am 17. Februar 1975 eine Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen angenommen (ABl. EG Nr. L 48 S. 29). Nach Artikel 6 Abs. 1 der Richtlinie ist das nationale Recht innerhalb von zwei Jahren den Bestimmungen der Richtlinie anzupassen.

B. Lösung

Der Entwurf paßt das deutsche Recht dem Gemeinschaftsrecht an. Er erweitert die Anzeigepflicht und trifft nähere Bestimmungen über das Verfahren. Für die Arbeitnehmer gegenüber dem Gemeinschaftsrecht günstigere Regelungen des deutschen Rechts bleiben erhalten.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 821, Goethestraße 56,
5300 Bonn-Bad Godesberg 1, Telefon (0 22 21) 36 35 51

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler

14 (43) — 805 01 — Kü 5/77

Bonn, den 18. Oktober 1977

An den Herrn
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes mit Begründung. Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Der Bundesrat hat in seiner 450. Sitzung am 14. Oktober 1977 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, gegen den Gesetzentwurf keine Einwendungen zu erheben.

Schmidt

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 5. Juli 1976 (BGBl. I S. 1769), wird wie folgt geändert:

1. § 17 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

   „(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt Anzeige zu erstatten, bevor er

   1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
   2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
   3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

   innerhalb von 30 Kalendertagen entläßt."

   b) Nach Absatz 1 werden folgende neue Absätze 2 und 3 eingefügt:

   „(2) Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er den Betriebsrat rechtzeitig über die Gründe für die Entlassungen, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, schriftlich zu unterrichten sowie weitere zweckdienliche Auskünfte zu erteilen. Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

   (3) Eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat hat der Arbeitgeber gleichzeitig dem Arbeitsamt zuzuleiten. Die Anzeige nach Absatz 1 ist schriftlich unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates zu den Entlassungen zu erstatten. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vor, so ist die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, daß er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Ersattung der Anzeige nach Absatz 2 Satz 1 unterrichtet hat, und er den Stand der Beratungen darlegt. Die Anzeige hat Angaben über den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebes, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Gründe für die Entlassungen und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, zu enthalten. Sie soll ferner Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer enthalten. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Abschrift der Anzeige zuzuleiten. Der Betriebsrat kann gegenüber dem Arbeitsamt weitere Stellungnahmen abgeben. Er hat dem Arbeitgeber eine Abschrift der Stellungnahme zuzuleiten."

   c) Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden Absätze 4 und 5.

2. In § 20 Abs. 4 Satz 1 wird die Zahl „100" durch die Zahl „300" ersetzt.

3. Nach § 22 wird folgender § 22 a eingefügt:

   „§ 22 a

   Übergangsregelung

   Für Entlassungen, deren Anzeige dem Arbeitsamt vor dem Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes zur Änderung dieses Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) zugegangen ist, bleibt die bis dahin gültige Fassung dieses Gesetzes maßgebend."

4. In § 23 Abs. 2 Satz 2 werden der Beistrich und die Worte „Binnenschiffe und Luftfahrzeuge" gestrichen.

Artikel 2

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 3

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften hat am 17. Februar 1975 eine Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen verabschiedet (ABl. EG vom 22. Februar 1975 Nr. L 48 S. 29).

Die Richtlinie berücksichtigt die Notwendigkeit einer ausgewogenen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung innerhalb der Gemeinschaft. Sie verstärkt den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen und will Unterschiede zwischen den in den Mitgliedstaaten der Gemeinschaften geltenden Bestimmungen für die Voraussetzungen und das Verfahren bei Massenentlassungen weitgehend beseitigen. Damit wird ein Beitrag zur Vereinheitlichung sozialpolitischer Regelungen innerhalb des Gemeinsamen Marktes geleistet.

Nach Artikel 6 Abs. 1 der Richtlinie haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft zu setzen, um der Richtlinie binnen zwei Jahren nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen.

Der Entwurf paßt das deutsche Recht den Vorschriften der Richtlinie an. Da nach Artikel 5 der Richtlinie die Möglichkeiten der Mitgliedstaaten nicht eingeschränkt werden, für die Arbeitnehmer günstigere Rechtsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen, bleiben diejenigen Vorschriften des deutschen Rechts erhalten, die eine für Arbeitnehmer günstigere Regelung vorsehen.

Aufgrund der Richtlinie sind im dritten Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes über anzeigepflichtige Entlassungen (Massenentlassungen) die Vorschriften über die Größenordnung der anzeigepflichtigen Entlassungen und die Art der einer Anzeigepflicht unterworfenen Betriebe zu ändern. Außerdem sind die Verfahrensvorschriften der ausführlichen Regelung in der Richtlinie anzupassen.

Daneben sieht das Änderungsgesetz eine Erweiterung der Möglichkeit vor, die Entscheidung über anzeigepflichtige Entlassungen von den Landesarbeitsämtern auf die Arbeitsämter zu delegieren. Außerdem wird die Anzeigepflicht der Arbeitgeber präzisiert. Diese beiden Neuregelungen entsprechen Anregungen aus der Praxis.

Der größte Teil der in der Richtlinie getroffenen Bestimmungen gilt bereits jetzt nach deutschem Recht für anzeigepflichtige Entlassungen, so daß es einer Anpassung insoweit nicht bedarf.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Die Regelungen des geltenden deutschen Rechts über die Größe der von der Anzeigepflicht betroffenen Betriebe und den Umfang der anzeigepflichtigen Entlassungen entsprechen der Richtlinie, sind jedoch in einigen Punkten, so z. B. bei der Mindestzahl der Entlassungen, günstiger. Die Regelungen des deutschen Rechts werden daher insoweit aufrechterhalten.

Bisher galt die der Systematik des Gesetzes widersprechende Bestimmung, daß bei Betrieben mit 50 bis 59 Arbeitnehmern schon Entlassungen von 5 Arbeitnehmern anzeigepflichtig waren, während bei Betrieben von 21 bis 49 Arbeitnehmern eine Anzeigepflicht erst bei Entlassung von mehr als 5, also mindestens 6 Arbeitnehmern eintrat, obwohl das Gesetz und die Richtlinie sonst mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers die Anzeigepflicht erst bei einer höheren Zahl von Entlassungen eintreten lassen. Dieser Widerspruch wird beseitigt. Betriebe mit mehr als 20 oder weniger als 60 Arbeitnehmern sind einheitlich bei Entlassungen von mehr als 5 Arbeitnehmern anzeigepflichtig.

Bei Großbetrieben fordert die Richtlinie eine Anzeige bei der Entlassung von mindestens 30 Arbeitnehmern, während nach geltendem deutschen Recht eine Anzeigepflicht erst bei Entlassungen von mindestens 50 Arbeitnehmern beginnt. Insoweit ist eine Änderung des deutschen Rechts erforderlich.

Diese Herabsetzung der Grenze von anzeigepflichtigen Entlassungen bei Großbetrieben durch die Richtlinie wird von dem Gedanken getragen, daß bei einer alle Mitgliedstaaten verpflichtenden Richtlinie auch auf die kleinräumigeren Arbeitsmärkte einiger Mitgliedstaaten Rücksicht zu nehmen ist, in denen die Entlassung von mehr als 30 Arbeitnehmern bereits größere Auswirkungen haben kann. Da die Anzeigepflicht ein arbeitsmarktpolitisches Instrument für die Arbeitsvermittlungs- und Arbeitsmarktbehörden darstellt, ist es angebracht, bei Entlassungen in der Größenordnung von mehr als 30 Arbeitnehmern eine vorherige Anzeigepflicht auch dann einzuführen, wenn diese Entlassungen von Großbetrieben vorgenommen werden. Die Auswirkungen auf den

Arbeitsmarkt und die Schwierigkeiten für die Arbeitsvermittlungsstellen können unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer des entlassenen Arbeitgebers eintreten.

Zu Buchstabe b

Die Vorschrift entspricht den Artikeln 2 und 3 der Richtlinie.

Zu Absatz 2

Bereits das geltende Recht unterwirft den Arbeitgeber Unterrichtungs- und Beratungspflichten der in Absatz 2 genannten Art. So hat er nach § 92 BetrVerfG den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend anhand von Unterlagen über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf, zu unterrichten und mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen sowie über die Vermeidung von Härten zu beraten. Soweit Entlassungen durch beabsichtigte Betriebsänderungen im Sinne von § 111 BetrVerfG bedingt sind, ist der Unternehmer u. a. verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die Auswirkungen der Betriebsänderung auf die Arbeitnehmer zu unterrichten, diese Auswirkungen mit dem Betriebsrat zu beraten und wirtschaftliche Nachteile der Arbeitnehmer gegebenenfalls durch einen Sozialplan auszugleichen oder zu mildern.

Soweit die Pflichten nach §§ 92, 111 BetrVerfG mit denen nach § 17 KSchG n. F. übereinstimmen, erfüllt sie der Arbeitgeber durch die Unterrichtung und Beratung mit dem Betriebsrat nach § 17 KSchG.

Zu Absatz 3

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitsamt eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten, entspricht Artikel 2 Abs. 3 Satz 2 der Richtlinie. Durch die gleichzeitige Mitteilung an Betriebsrat und Arbeitsamt wird eine frühzeitige Unterrichtung der Arbeitsverwaltung sichergestellt.

In Absatz 3 sind die Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Anzeige abschließend aufgezählt. Dazu gehört — wie schon nach geltendem Recht — die Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates. Diese Bestimmung, die über die Regelung der Richtlinie hinausgeht, gewährleistet, daß der Ausschuß für anzeigepflichtige Entlassungen für seine Entscheidung auch die Stellungnahme des Betriebsrates berücksichtigen kann.

Im geltenden Recht ist bisher nicht geregelt, ob eine Anzeige auch dann wirksam ist und z. B. die Fristen des § 18 Kündigungsschutzgesetz in Gang setzt, wenn der Betriebsrat eine Stellungnahme ablehnt oder sich binnen angemessener Frist nicht äußert. Nach in der Rechtslehre herrschender Ansicht kann in solchen Fällen ein Arbeitgeber, der dem Arbeitsamt diesen Sachverhalt mitteilt, auch ohne die Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates eine wirksame Anzeige erstatten (vgl. Hueck, Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 9. Auflage, Randnummer 28 zu § 17). Dies wird nunmehr durch Satz 2 des Absatzes 3 ausdrücklich klargestellt. Die neue Regelung ermöglicht es den Ausschüssen für anzeigepflichtige Entlassungen bei den Arbeitsämtern und Landesarbeitsämtern, die sich aus Vertretern der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften zusammensetzen, die Wirksamkeit der Anzeige auf einfache Weise und ohne zeitliche Verzögerung festzustellen.

Auch der Inhalt der vom Arbeitgeber zu erstattenden Anzeige ist im geltenden Recht bisher nicht festgelegt. Die Richtlinie und die neue Vorschrift bestimmen den Inhalt der Anzeige genauer. Damit ist sichergestellt, daß der mit der Anzeige erstrebte arbeitsmarktpolitische Zweck erreicht werden kann. Die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit werden in die Lage versetzt, vorausschauend Arbeitsvermittlungs- und andere Maßnahmen einzuleiten, um die Folgen der Massenentlassung von den betroffenen Arbeitnehmern möglichst abzuwenden.

Dieser Erleichterung der Arbeitsberatung, Arbeitsvermittlung, der Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsaufnahme und sonstigen Möglichkeiten der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen ihres arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums dient auch die Erweiterung der Verpflichtung des anzeigenden Arbeitgebers. Er hat über die Mindestvorschriften der Richtlinie hinaus Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer anzugeben. Die Vermittlungsfähigkeit der betroffenen Arbeitnehmer und die zu ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt vorzusehenden Maßnahmen hängen im wesentlichen von diesen Faktoren ab. Ihre Angabe bereits in der Entlassungsanzeige erweitert die Möglichkeiten der Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit. Da der Arbeitgeber häufig — etwa um die Verhandlungen mit dem Betriebsrat nicht unangemessenerweise durch vorzeitige Festlegungen zu belasten —, diese Angaben noch nicht machen kann, ist insoweit der Inhalt der Anzeigepflicht nur in einer Sollbestimmung festgelegt.

Die Vorschrift über die Übermittlung einer Abschrift der Anzeige an den Betriebsrat entspricht Artikel 3 Abs. 2 Satz 1 der Richtlinie. Die Möglichkeit für den Betriebsrat, gegenüber dem Arbeitsamt Stellungnahmen abzugeben, ist in Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 der Richtlinie vorgesehen. Um den Arbeitgeber von den Stellungnahmen des Betriebsrates zu unterrichten, wird ihm eine Abschrift der Stellungnahmen zugeleitet.

Beide Bestimmungen ermöglichen dem Betriebsrat eine sinnvolle Mitwirkung während des Verfahrens. Sie verzögern das Verfahren nicht.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine Folgeänderung wegen Einfügung der neuen Absätze 2 und 3.

Zu Nummer 2

Die Entscheidungen über die Verkürzung oder die Verlängerung der Entlassungssperre trifft ein Ausschuß beim Landesarbeitsamt (§ 20 Abs. 1 Satz 1 KSchG). Bisher konnte dieser Ausschuß seine Befugnisse auf das örtlich zuständige Arbeitsamt nur bei Betrieben mit in der Regel weniger als 100 Arbeitnehmern übertragen.

In der Praxis hat sich jedoch das Bedürfnis gezeigt, diese Delegationsmöglichkeit zu erweitern. Es handelt sich um eine Anpassung an die in der Regel größer gewordenen Arbeitsamtsbezirke. Die Regelung gibt die Möglichkeit, die örtlichen Arbeitsämter verstärkt an arbeitsmarktpoltischen Entscheidungen zu beteiligen und die Landesarbeitsämter zu entlasten.

Zu Nummer 3

Für die bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits eingeleiteten Verfahren nach §§ 17 ff. KSchG ist eine Übergangsregelung zu treffen. Im Interesse der Rechtssicherheit wird davon ausgegangen, daß diese Verfahren nach bisher geltendem Recht abgewickelt werden. Die Richtlinie steht dem nicht entgegen, weil sie insoweit keine Bestimmungen enthält.

Zu Nummer 4

Nach geltendem Recht sind Binnenschiffe und Luftfahrzeuge von der Anwendung der Vorschriften über anzeigepflichtige Entlassungen ausgenommen. Die Richtlinie kennt diese Ausnahme nicht. In Zukunft werden daher größere Betriebe auch bei der Entlassung von Besatzungen von Binnenschiffen und Luftfahrzeugen der Anzeigepflicht unterliegen.

Zu Artikel 2

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu Artikel 3

Nach Artikel 6 Abs. 1 der EG-Richtlinie ist das sofortige Inkrafttreten des Gesetzes notwendig.